

会 議 録

会 議 名	令和3年度第2回東浦町男女共同参画推進委員会	
開 催 日 時	令和3年10月21日（木） 午後2時から午後3時30分まで	
開 催 場 所	オンライン及び東浦町役場本庁舎 合同委員会室	
出 席 者	委員	山崎 宏子委員長、中村 建志郎副委員長、中島美幸委員、外山 淳恵委員、鈴木 悟志委員、鈴木 涼子委員、戸張 里美委員、児玉 しげみ委員、
	事務局	棚瀬企画政策部長、筒香協働推進課長、山本協働推進係長、山田主事
欠 席 者	松下 玲子委員、鈴木 恵子委員、鈴木 友和委員	
議 題	1 開会 2 (1) 第3次東浦町男女共同参画プランの取組案について (2) 第3次東浦町男女共同参画プランの基本理念について (3) 第3次東浦町男女共同参画プランの概要版について (4) 第3次東浦町男女共同参画プランの表紙デザインについて	
非公開の理由		
傍聴者の数	0名	
審 議 内 容 (概 要)	別紙のとおり	

協働推進係長 8名の出席により会議開催の定足数に達していることを確認
傍聴者の確認（傍聴者0人）
会議録作成のための録音の了承
会議資料の確認
オンライン会議の進め方について説明

1 開会

企画政策部長 今週から衆議院議員総選挙が公示され、昨日より本町においても期日前投票が実施されている。今回の選挙は男女の候補者数を均等にしよう政党などに求める候補者男女均等法（政治分野における男女共同参画の推進に関する法律）が初めて適用されたが、女性候補者の割合は約18%と低水準にとどまった。

このような状況のなか、国や県においても引き続き男女共同参画社会を実現する取り組みが求められている。本町においても、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進していく。

プラン策定に向け、忌憚のないご意見をいただきたい。

2 議題

（1）第3次東浦町男女共同参画プランの取組案について

事務局 資料1「第3次東浦町男女共同参画プラン（案）」について、前回の会議からの変更点を説明。

委員 23ページ及び24ページの学校教育課の施策の内容について、「性的マイノリティについての理解促進」では「自己研修を実施します」、「保育士、教職員に対する男女平等の推進」では「ジェンダーに関する研修を実施します」となっている。「自己研修」で統一するか、既に研修を行っているのであれば「自己研修」の「自己」を消すかのどちらかに統一した方がよい。

「男性職員の育児休業等取得率」の目標値が、28ページでは65%となっているが、43ページの基本成果指標一覧では30%になっている。

41ページの「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の説明の最後「権利などをもつことを意味します」となっているが、「もつ」は他の文では漢字表記となっていると思う。学校や正式文書では、手に物理的に物を持つときは漢字、形の無いものを有するときは平仮名表記としている。どちらかに表記を統一すべきと思う。

委員 28ページの基本成果指標「男性職員の育児休業等取得率」につ

いて。2020年度の現状値が60%、2031年度の目標値が65%となっているが、10年かかって上昇値が5%というのも寂しい。もう少し目標を高くできないか。この場で即答は難しいと思うが、内部で検討してほしい。

国も男性の育休取得や産休の義務化に力を入れている。今の段階ではこの数値が妥当かもしれないが、今後社会全体として上がっていく、上げていく数値でもある。せめて80%にできないか。

委員 今の意見には賛成だが、育児休暇どころか年次有給休暇すら取れないというような体制があると思う。26ページにも、「超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進を図ります」という施策が記載されている。育児休業を取る必要もあるが、その前に与えられた年次有給休暇を取れる仕組みを作るべきではないか。最低でも年次有給休暇を何日取るなど、目標値として掲げられると良い。一年間で実際に年次有給休暇をどの程度消化しているのか。

育児休業だけでなく、年次有給休暇を取得できることが男性・女性のワーク・ライフ・バランスにとって重要である。

民間では、年間40日年休を取得するような会社が増えてきている。まずは役場の中で年次有給休暇を取れる体制をとってほしい。

委員 今年の8月の報告では、国家公務員の男性の育児休業取得率は99%である。国家公務員も、以前は男性の育児休業取得率はかなり低かった。高くなってきたのはここ5年ほど。省庁が競い合って男性の育児休業取得率を伸ばしてきた。男性の育児休業取得率が、上長の評価に影響する。しかも、取得期間は一カ月以上。年次休暇の取得ももちろんだが、男女共同参画に関しては男性の育児休業取得率が目立つ。中央省庁の取組については様々な情報が公開されているため、ぜひそういった取組を東浦町でも取り入れてほしい。

育児休業の取得を奨励することにより、年次有給休暇を取ることにもつながっていくと思う。目立つ部分から旗揚げしていくのもやり方の一つであると思う。

委員 愛知県の男性職員の育児休業取得率は、2019年時点で30%弱である。それを考えると、東浦町の60%はとても高い水準。あと10年で5%の増加ではなく、もっと上を目指せると思う。

委員 男性の育児休業取得率については、分子・分母は何か。回数で

計算しているのか。1時間や2時間の取得でも実績として加算されるのか。また、国や県と算出方法は同じなのか。同じ算出方法でなければ比較できない。

事務局 分母はその年に子どもが生まれた職員、分子は育児休業承認請求書を提出して認められた職員。育児休業承認請求書は1日から提出できるが、秘書人事課によれば現在までで1日や2日といった期間で提出した職員はいないとのこと。

育児休業として申請した職員は60%だが、それ以外の職員は通常の年次有給休暇という形をとっていることも想定される。育児休業として申請するのは比較的長期の休暇を取得する場合だと思う。

国や県の算出方法については把握していないが、国・県の算出方法と違う場合には合わせるようにする。

委員 平均的には男性の育児休業の取得日数は5日間である。一カ月以上取る男性はまだ少ないと思う。

委員 35ページの、基本成果指標「女性職員の役職登用率」について。目標値が課長級以上22%、係長級以上40%となっている。女性職員は、本当に役職を目指しているのか。役職になりたいと思っても家庭の状況から難しいという方もいると思う。フォローするためにも、20~40代の方が役職につくことについてどの程度の意欲を持っているのか、どこに原因があるのかを探るべき。

何がネックになっているのかが分からなければ、ただ目標値だけを掲げていても、意味がない。フォローアップを交えながら登用推進を進めていく必要がある。

委員長 数字だけでは測れない部分がある。意識の問題は重要。

事務局 毎年、各職員に係長職、課長職への登用を希望するかどうかを調査している。

委員長 その調査で登用を希望した人が登用されるようになっているか。

事務局 秘書人事課も希望については把握しているため、考慮しながら目標値を定めている。

委員 企業の上層部が、「管理職になりたいと思っている女性が少ない、少ない」と言っている声をよく聞く。国立女性教育会館が、新卒から毎年同じ人たちに調査をして5年目になる。結果としては時間が経つにつれ、女性の方が管理職への意欲が低下していく。

管理職への意欲が低い原因は、女性の場合は「家庭との両立が困難である」と回答した人が7割。これを解決すれば、女性の管理職への意欲の低さは解消される。「リーダーには男性の方が向いていると思うか」という設問に対しては、83%の女性、79.9%の男性が否定している。意欲の問題ではなく、背負っているものが重くて意欲が持てなくなっている。

東浦町役場の場合でも、仕事のみならず、職員が家庭で抱えているものの問題もある。職場だけを見ていると「管理職になりたいくない」と回答した部分が目立ってしまうかもしれないが、結果的に女性が持っているものを軽くするためにも、男性職員の育児休業取得などを進めていかなければならない。

小学校では女兒の方が学級委員を務めていたりするが、成長するにつれリーダーになることが少なくなる。この低下にいかにか歯止めをかけるか。社会がそうさせてしまっているところに問題がある。

諸外国では女性も両立できる環境が整っているため、管理職の3～4割が女性であるのも当たり前であり、取締役などにも女性の割合が増えてきている。

女性の活躍は経済の活性化に結び付く。女性の意欲の問題にしてしまって、「意欲のない女性に無理に管理職をやらせては……」と言っているのは、日本の企業、経済は衰退の一途である。

表面上は意欲の問題かもしれないが、裏に隠れているものを見なければならぬ。また、ロールモデルがないことも問題である。男女雇用機会均等法前に働き始めたような世代では、結婚しても働き続けている女性が周りにいなかった。均等法第一世代では、結婚して働いている女性はいても、子育てをしながら働いている女性がいなかった。今は管理職についている女性がロールモデルとして少ない。

委員長 意欲だけでなく、それを阻むものが何なのかを調べることも必要である。

(2) 第3次東浦町男女共同参画プランの基本理念について

事務局 資料2「第3次東浦町男女共同参画プランの基本理念案」について説明。

委員 「持続可能」は、今後皆が共有していく言葉。SDGs が頭に浮かぶ。このままでは日本は持続可能性がなくなるという危機意識を、多くの人と共有したい。人口減少が始まっており、少子高齢化にも歯止めがきかない。将来的には未婚・離別した女性の半分が保護の対象になるという調査もある。就職氷河期世代が非正規雇用にならざるを得なかった中で、老後を迎える。

人口動態の問題は以前から言われていた。日本の財政の問題もある。諸外国は賃金が上がっているのに、日本の賃金は横ばいである。もう経済大国ではなくなりつつある。この三十年間、世界の GDP に占める日本経済の割合も半減している。時価総額も上位 100 位に入る企業は数えるほどしかない。コロナ禍で生活に困窮する方たちも増えてきた。

気候問題だけでなく、ジェンダー問題も我が国を支えていく上では大事。女性の能力をフルで発揮できるようにしていかなければならない。「持続可能な」という言葉はぜひ入れてほしい。

委員 「持続可能な」という言葉がひっかかる。SDGs の言葉は今ブームになっているが、プランの期間が終わるまでこの言葉が使われているだろうか。

一瞬でブームが過ぎてしまうような言葉であれば、かえって古く感じてしまうのではないか。

委員 SDGs の理念や「持続可能な」という言葉は、どこまで共有されているかということが心配。この会議の委員はよく知っていると思うが、知らない人も多いのではないか。「持続可能なまち」と言うと、東浦町はこれから衰退していくイメージを持たれるのではないか。このプランを読んで、「持続可能な」という点についてどのようなイメージを持たれるか。

このプランを通じて SDGs について知ってもらおうという立場であれば、「持続可能な」という言葉もありだと思う。

委員 これからは男性に関しても女性に関しても、独身の方が増えていくと思う。「個々が輝く」ということが大事。

SDGs は企業では分かりやすく取り組んでいるが、地域で私たちが生活しているうえで、SDGs はなかなか浸透していないのが現実だと思う。

みんなの支え合いは大事なことだが、これができなかったのが今回のコロナ禍だと思う。ここを前面に出し、「互いに」や「みんな

などで」といった言葉を入れてほしい。

委員 男女共同参画にかかわっていない一般の人の意見を聞きたくて、家族にどれが良いか意見を聞いたところ、「誰もが尊重される持続可能なまちへ」が良いということだった。SDGsのことをあまり知らず、「持続可能性」がSDGsのことだと分かっていない家族でも、この言葉が一番良いとのことだった。

委員 学校ではESD（持続可能な開発のための教育）からSDGsへつながっており、子どもの中ではつながっていないかもしれないが、学習内容としてはずっと使っている。かなりの小中学校がSDGsに絡めた調べ学習を総合的な学習の時間に行っている。

小中学生が大人になるころには、これを学習した世代が育っていると思う。「持続可能」という言葉自体は賛成。

委員 今ちょうど福祉の計画も策定中である。「みんなが支え合いともに生きるまちへ」は福祉分野のような印象を受ける。女性だけど選択ができ、暮らしていけるという「自分らしく生きる輝けるまちへ」が合っていると思った。

（3）第3次東浦町男女共同参画プランの概要版について

事務局 資料3「第3次東浦町男女共同参画プラン概要版（案）」について説明。

委員 全体に文字ばかりで見づらい。もっとビジュアルを使ってほしい。体系図をそのまま載せる必要もあるのか。3～4ページ目の取組のところに、意識調査の結果などの統計を載せるなど、アピールしたいところをピックアップしてはどうか。網羅的ではあると思うが、町民の方に知ってほしいことをピックアップするようにはどうか。

部数としてはどの程度印刷するか。

事務局 本プランと同様200部印刷する予定。広く配布するものというわけではない。

委員 3～4ページのイラストについて。いらすとやのイラストは使いやすいが、無意識の偏見が入っていると思う。女性がピンク色の服で、男性が青や緑の服、女性が調理の担当をしているなど。

- 委員 概要版を受け取る対象は誰を想定しているのか。
- 事務局 町民の方に広く配布するものではない。
- 委員 前半は固く、後半は柔らかく書いている。配る対象によっては、後半だけでも見ない人もいると思う。逆に、難しく考える人には前半しかいない。後半しかいない人もいると思う。
- 委員長 第2次プランのときは、本プランとあわせて概要版をもらった。プランと合わせて配付するものだったと思う。対象に誰を想定するかは大切。
- 委員 2ページ目の計画体系図は文字ばかりで読みにくい。3～4ページはイラストつきで分かりやすい。計画体系図はいらないのではないか。1ページ目の「男女共同参画とは」などの説明は載せた方がよいと思う。
- 委員 概要版がどういう位置づけなのか、渡す相手が誰なのか、どこに置くのかによって作り方が変わってくると思う。それを決めてから作るべきである。
- 今の時代は堅苦しい字ばかりのものは受け入れがたい。できるだけかみ砕いた、あらましが分かるものを作るのであれば、3ページ、4ページのような文字を抑えたものとし、手にとって読む気になることが大事だと思う。1ページ目だけを見ると面白くなさそうに見える。

(4) 第3次東浦町男女共同参画プランの表紙デザインについて

- 事務局 資料4「第3次東浦町男女共同参画プラン デザイン案」について説明。
- 委員 ④が良いと思う。①はブドウの色で東浦らしくて良いと思う。②は少し暗い印象がした。③は自分の中では問題外。④と⑤が好き。④は明るい色で、心理的には黄色は自由を表す色である。自由な印象で良い。⑤は黄緑なので、④ではまぶしい人には⑤だと思う。
- 委員 ④が良いと思う。ただ、イスラム教徒の女性の姿については、女性の抑圧の象徴のように感じるのでその部分は気になる。

- 委員 家族にも意見を聞いたところ、全員①だった。色がきれいで、見た目に優しいということが理由だった。
- 委員 ③と④は黄色・緑と中間色で、男性も女性も連想させない色である。①も良い色だとは思いますが、写真が男女共同参画を連想させるものでない。②はおだいちゃんという女性がメインで、男性を連想させる寒色系なので、黄色か緑が良いと思う。
- 委員 ④が良いと思うが、イスラムの女性の部分はたしかに気になる。男性・女性の役割分担、既成概念が残っていないかには注意しないとイケないと思う。①も良いが、少し古く固い印象を受ける。もっと柔らかい印象にしてもよいと思った。
- 委員 ①か④が良いと思う。①は東浦町らしさがある。④はのびのびとした印象。イスラムの女性の部分は確かに気になるが、男性が赤ちゃんを抱っこしている絵や、工場勤務と思われる女性の絵があるのは良いと思う。頭を覆うことを良しとしている方もいるので、イスラム女性をどう描くかは難しい。
- 委員 ③が良いと思う。計画の中身は行政施策が並んでいるものであり、広く住民に配付するものではないので、デザインに凝る必要はない。①は総合計画のように見える。シンプルな③が良い。
- 委員 人種の多様化についても配慮してほしい。④の裏表紙のおだいちゃんが首だけのように見えるのは気になる。

閉会